



Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. В двух статьях под одним названием на примере формулирования задач профессионального отбора обсуждаются методология и идеологемы управления человеческими ресурсами. Рассматриваются тенденции исторических изменений состояния социальных объектов (людей, социальных групп, организаций, институтов), предметных областей и дисциплинарной методологии, понимания психологами содержания социального запроса. *Цель исследования:* критический анализ на примере профессионального отбора теории и практики решения задач управления человеческими ресурсами. *Предмет анализа:* представления о профессиональном отборе как научной и научно-практической проблеме. *Метод.* Были использованы историко-теоретический анализ, ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. *Гипотеза.* Формулирование научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов, а именно: эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины и другими. Адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных научных и научно-практических задач, неадекватная — её снижает. В заключение данной (первой) статьи констатируется, что в конце XX столетия наметился выход за пределы актуального времени и пространства как условий решения кадровых задач компаний. Представления о требуемых качествах субъекта смещаются от первоначально биологически обусловленных, определяющих эффективность трудовых действий, к качествам, умениям, навыкам, определяющим взаимодействие людей в контактных рабочих группах в изменяющейся среде. Существуют исторические тенденции последовательного смещения изучения оценок и возможности управления индивидуальной деятельностью человека к познанию социально-психологических эффектов, порождаемых совместной профессиональной деятельностью людей. Необходимо перейти от констатации социально-психологических и психологических эффектов в развитии человека к поиску и описанию закономерностей и механизмов этого развития с перспективой управления ими. Выделение основных тенденций позволяет наметить лишь ближайшие состояния и параметры эволюции объектов. Новые задачи дисциплины должны формулироваться с учётом наших национальных задач, ключевых перспективных целей развития страны, с учётом реальных исторических перспектив.

Ключевые слова: профессиональный отбор; парадигмы; задачи; профессиональное становление субъекта.

Введение

Профессиональный отбор как важная составляющая управления человеческими ресурсами (УЧР), как научная и научно-практическая проблема активно обсуждался уже

на рубеже XIX—XX вв. Ускоряющаяся на протяжении XX в. эволюция социальных объектов (людей, социальных групп, организаций, институтов), предметных областей психологии, дисциплинарных методологии и методов требует регулярного аудита состояния технологий решения задач УЧР, в том числе профессионального отбора, их методологической рефлексии как научных и научно-практических проблем. К главным факторам, определяющим наши подходы к названным выше проблемам, относятся оценки и понимание состояния современного российского общества, рефлексия актуальных социальных задач, выделение предельных целей психологии как дисциплины, оценки возможностей, трудностей, ограничений на пути достижения этих целей. К важным факторам современности отнесём возрастающую динамичность социально-экономических условий общества; изменения требований к субъекту (его подготовке, способности быстро перестраивать деятельность в изменяющемся социуме, проявлять творческую инициативу, умению работать в контактных социальных группах, с разными партнёрами); возрастающие требования к личностному, профессиональному и социальному развитию, к профессиональной, социальной и географической мобильности (способности и готовности быстро осваивать новые условия работы и жизни, быстро интегрироваться в новых рабочих группах).

Названное выше требует и соответствующих дисциплинарных изменений — изменений стратегических ориентиров в системах психологического сопровождения профессионального становления субъекта (ПСС) в новом XXI столетии. Изменений целей профессиональной ориентации, обучения, переподготовки специалистов. Изменений представлений об условиях и возможностях развития качеств субъекта в процессе обучения и деятельности, а также представлений о роли субъекта в организации, в рабочей группе, в профессии, что, в свою очередь, предполагает нашу готовность и способность к периодической смене научных парадигм, в том числе в плане понимания актуальных задач и технологий УЧР, включая профессиональный отбор. К таким задачам отнесём психологическое сопровождение человека на протяжении его трудовой жизни, стратегическое планирование УЧР — подготовки, переподготовки, оценки, расстановки и ротации человеческих ресурсов в масштабах организации, региона, государства. Возможными новыми формами станут «точечное сопровождение», «персональный аудит» — контроль и коррекция на протяжении профессиональной жизни каждого профессионала.

Ускоряющиеся изменения социума требуют разработки научных концепций, отражающих эти изменения. Так, например, в педагогике за последние полстолетия появились, сформировались и конкурируют несколько парадигм, нескольких типов системы среднего образования — традиционного обучения; лично-ориентированного; развивающего обучения; развивающего образования (Панов, 2007). В отношении высшего образования концепций много больше (Нечаев, 2005, 2016; Пряжников, 2018). *Цель исследования:* критический анализ теории и практики решения задач управления человеческими ресурсами (на примере профессионального отбора). *Предмет:* представления о профессиональном отборе как научной и научно-практической проблеме. *Методы:* историко-теоретический анализ, ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. *Гипотеза:* формулирование научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов (эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины). Адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состояния методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных научных и научно-практических задач, неадекватная рефлексия — её снижает.

«История вопроса»: социальный запрос и эволюция дисциплины

К ключевым составляющим научной дисциплины (или вернее, формирующим научную дисциплину) отнесём следующие: предмет, метод, цели и задачи, системы категорий, научные принципы, законы, содержание социального запроса. Методологи признают, что все они изменяются, эволюционируют, находятся в определённой согласованности (Мазилев, 2017; Юревич, 2010). На основании ряда критериев, сопряжённых с эволюцией социальных объектов, методологии, методов, методик и понятийного аппарата гуманитарных дисциплин, доминирующих концепций, условно выделим три «реперные точки»¹, три хронологических «срезы».

1. Рубеж XIX — XX столетий.

2. Середина XX столетия.

3. Рубеж XX — XXI столетий.

Выделенные хронологические «срезы» будем условно рассматривать как этапы зарождения, развития и зрелости в становлении дисциплины (первоначально называемой психотехникой, позже — индустриальной, промышленной психологией, психологией труда, инженерной психологией, психологией организационного развития, эргономикой, человеческими факторами), ориентированной на решение научных и практических задач в системах «человек — трудовая сфера», «человек — техника — среда», «человек — профессия», «человек — организация». При некотором различии названий и предметной области нужно признать, что все эти дисциплины, ставшие в настоящее время уже самостоятельными, «вырастали из общего корня», были ориентированы на решение сходных задач — повышения эффективности и надёжности работы человека, создание и поддержание оптимальной рабочей среды (физического пространства, психологического климата, взаимодействий людей), поиска лучших форм и методов профессиональной подготовки и реабилитации, факторов профессионального здоровья и долголетия людей. «Сквозной» задачей почти во всех «дочерних» дисциплинах выступали методы и технологии профессионального отбора, обучения и развития субъектов.

Но если в отношении хронологически позже оформившихся задач УЧР можно видеть активное развитие концепций и технологий на протяжении XX в. (технологий обучения и развития, формирования рабочих групп и команд), то вопросы профессионального отбора остаются своего рода «историческим инвариантом», «реликтом» идеологем и методологем начала XX в. Именно в понимании задач отбора давно определились, устоялись и уже воспринимаются как не подлежащие критическому анализу многие понятия — «профессиональная пригодность», «профессиональная одарённость» и другие — как отражающие некоторую неизменяемую данность. В понимании именно этих задач концентрировались «концепции человека», формы интеграции достижений психологии, рефлексии учёными особенностей социального запроса, выбор ими не только «техник» решения задач, но и определения своей гражданской позиции, выбор нравственных ориентиров, стремление к реализации гуманистических принципов, в совокупности составляющих всё то, что в науке определяется понятием «парадигма»². Поэтому именно в разработке вопросов отбора можно находить «ключи» к новым конструктивным решениям новых и «старых» задач УЧР.

1 **Реперные точки** (от фр. *repère* — знак, исходная точка) в широком смысле под ними понимают точки отсчёта чего-нибудь; в узком смысле — те точки, на которых основывается шкала измерений.

2 **Парадигма** (от др.-греч. *παράδειγμα* «пример, модель, образец»). Предложенное Т. Куном понятие «парадигма» стало «обще-признанным», широко используемым в разных дисциплинах (Кун, 2001). Понятие «парадигма» отражает наличие устоявшихся представлений учёных о «должном» (критериях научности, идеалах, образцах, инструментарии, методологии, научной этики, пространстве научной коммуникации, «правилах игры»). Принимая во внимание, что в статье рассматриваются сопряжённые темы — «человек работающий», отношение к нему работодателей, представлений общества о нём и отношениях «сторон»; отношения учёных к «человеку работающему», к организации его деятельности, «прочтение» учёными содержания социального заказа, их нравственная позиция — реально мы имеем сложную социальную ситуацию, которую можно в первом приближении называть «парадигмами».

Состояние дисциплины и запросы общества: научные задачи и упования

В начале XX в. для мировоззрения психотехников были характерна почти безграничная вера в возможности применения в практической жизни результатов психологических исследований, достижения многогранных и продолжительных позитивных эффектов. В середине столетия они были твёрдо уверены в эффективности наработанных технологий, в том числе профессионального отбора. К концу минувшего столетия чётко определились тенденции дифференцирования научных подходов, скепсиса в отношении отдельных фактов, поиска условий изучения новых интегральных феноменов и обращение к новым понятиям, призванных, наконец, всё объяснить (внепрофессиональные потенциалы, ресурсы, потенциал, компетенции и другое).

Периодом активного развития дисциплины можно считать начало XX в. В психологию приходят яркие, энергичные, инициативные и креативные люди, живо реагирующие на актуальный социальный запрос, умеющие предвидеть основные пути эволюции общества и дисциплины. И цели для психологии они ставили предельно высокие, из которых не все оказались достижимыми даже для науки дня сегодняшнего. Одним из магистральных путей развития психологии как науки и прикладной дисциплины выступала психотехника, ориентированная на решение «задач общественной жизни, обращённых в будущее» (Stern, 1911). Несколько позже психотехника обрела своё дисциплинарное оформление как индустриальная психология, промышленная (в отечественном варианте — психология труда), инженерная, эргономика, психология организационного развития. Контуры предметной области психотехники первоначально намечались предельно широко — оценка подготовленности детей для совместного обучения, подготовленности и обученности взрослых как «работников», изучение гигиенических факторов в труде (Толочек, 2018; 2019; 2020а). И если «задачи-максимум» в предельном объёме до настоящего времени остаются не вполне решёнными, то «задачи-минимум» были достаточно верно определены изначально как инструментально решаемые. К последним относятся оценки качеств человека, влияющих на эффективность его деятельности, его надёжности как субъекта труда, перспективы его профессионального роста.

Концептуальное осмысление перспективных и актуальных задач сопровождалось становлением основы понятийного тезауруса. Понятие «психограмма» связывают с работой В. Штерна (Stern, 1911), понятие «профессионально важные качества» — с работой О. Липмана (Lipman, 1923). Профессиографический подход активно развивался в разных странах. В отечественной психологии его активными проводниками были С. Г. Геллерштейн, И. Н. Шпильрейн и другие (Геллерштейн, 1926; Геллерштейн и др., 1929). Ключевой единицей, «ядерным» понятием при разработке частных вопросов выступает «профессия». Достаточно долго внимание учёных концентрировалось преимущественно на вопросах разработки алгоритмов научной и практической работы, методов исследования (Геллерштейн, 1926; Геллерштейн и др., 1929; Мюнстерберг, 1924; Flanagan, 1954; Holland, 1966; Lipman, 1923). Но только к 1960–1970 гг. появляются последовательные разработки классификаций профессий, описания их особенностей, выделение отдельных специальности и особенности труда на разных рабочих местах (Геллерштейн, 1969; Гуревич, 1970; Климов, 1969; Платонов, 1970; Holland, 1966; 1985). В этот период делается лишь несколько «шагов», в частности, различались лишь немногие типы профессий: два типа (Гуревич, 1970); пять типов (Климов, 1988); шесть типов (Holland, 1966; 1985). Примечательно, что предложенные классификации профессий, а именно — Дж. Холланда и Е. А. Климова — надолго, на десятилетия, становятся каноническими. До настоящего времени эти классификации выступают базовыми для

решения задач профессиональной консультации, разработки методик, отбора (см. обзоры: Толочек, 2018; 2020а; 2020в).

Однако ускоряющиеся технологические изменения во второй половине XX в., во многом инициируемые энергетическим кризисом 1970-х гг., — сокращение доли тяжёлого и мало механизированного труда, широкое использование автоматизации, минимизация средств управления, уплотнение рабочего режима — и сопряжённые с ними нарастающие изменения в составе и качествах наёмных работников, расширение миграции специалистов, периодических изменений ими места работы, профессиональных функций, не получают должной научной рефлексии. Лишь на рубеже двух последних столетий они стали описываться как изменения, трансформации, «исчезновение» профессий, как становление многоаспектности феномена «профессия», как изменения требований к системе профессионального консультирования, обучения и образования людей, как необходимость поиска новых понятий, в большей мере отражающих изменившиеся реалии (Ермаков, Нечаев, 2017; Дружилов, 2017; Кашапов, 2017; Кушнир, 2017; Леньков, Рубцова, 2018; Нечаев, 2005, 2016; Пряжников, 2018). В качестве отдельных и сравнительно автономных и быстро эволюционирующих «единиц» предлагается рассматривать не «профессию», а «специальность» (Нечаев, 2016; Толочек, 2018; 2020а). Лишь в последнее время учёные стали изучать системные эффекты — изменения социально-психологических и психологических характеристик субъектов вследствие изменений технологии труда, состава контактных рабочих групп (Журавлев, Нестик, 2019; Толочек, 2018).

К концу XX в. ускоряющаяся эволюция социальных объектов (в том числе и профессий³) становится предметом внимания философов, социологов, психологов. Классическим трудом признаны исследования О. В. Крыштановской (1988; 1989) об эволюции профессии «инженер». Сходную эволюцию претерпевает и профессия «врач». В этой статье в качестве иллюстрации приведём профессию «телефонистка» (обслуживание ручных коммутаторов на телефонных станциях.), на протяжении всего лишь 110–130 лет появившуюся и почти завершившую свою эволюцию. Выделим несколько примечательных особенностей. Первая особенность. После нескольких неудачных опытов использования мужчин привлечение в профессию исключительно молодых женщин. Вторая особенность. Введение строго отбора: возраст — от 18 до 25 лет; рост — не ниже 165 см.; незамужние; «из хорошей семьи», с хорошим образованием и знанием не менее двух иностранных языков; с «приятным голосом и внешностью», с «хорошими манерами»; с хорошей дикцией, памятью на числа). Третья особенность. Сравнительно высокая оплата труда. Четвёртая особенность. Множество жёстких ограничений: запрещалось разговаривать между собой и с абонентами; при поступлении девушки сразу же писали заявление: «... в случае моего замужества прошу меня уволить». Пятая особенность. Напряжённый режим труда: до 400 звонков в час; смены продолжительностью 10–12 часов, более 200 рабочих часов за месяц, работа в ночные смены; неудобные жёсткие стулья; телефонистки сидели плотными рядами, соприкасаясь локтями; постоянный шум и прочее.

Выделение и становление профессии датируется 1878–1880-ми гг. С 1930-х гг. телефонистки стали заменяться автоматическими системами, однако до 1990–2000-х гг. телефонистки ещё работали на международных линиях. В середине XX в. в СССР телефонистки работали на станциях междугородной и местной связи, в справочных службах, получали

³ В настоящей работе вопросы истории, теории и практики решения задач профессионального отбора рассматриваются в отношении представителей массовых профессий — «рабочих», «специалистов», «операторов», отражённые и преимущественно представленные в работах отечественных учёных. Названные вопросы рассматриваются применительно к актуальным задачам управления человеческими ресурсами на российских предприятиях и в организациях. Вопросы теории и практики решения задач профессионального отбора руководителей низового, среднего и высшего звена имеют несколько иную историю, детерминанты, критерии успешности, перспективы развития и представляют собой другой предмет исследования.

профессиональную подготовку, обучаясь в профессионально-технических училищах около года, после чего получали квалификацию «телефонист третьего класса». И так, в интервале всего лишь 110–130 лет появилась и завершила свою эволюцию «профессия», первоначально предъявлявшая едва ли не предельно высокие требования к качествам субъекта, менее чем через столетие снизившая эти требования до ординарных (в ПТУ принимались девушки, закончившие восемь классов средней школы); всё большая часть профессиональных действий со временем передавалась «технике».

Напомним, что в начале XX в. вопросы дифференцирования профессий, их эволюции, различия их специализаций ещё не возникают и не упоминаются в работах ведущих специалистов до 1970-х гг. Острота этих вопросов начинает осознаваться к концу минувшего столетия. Новым качественным этапом становления дисциплины можно считать рубеж 1960–1970-х гг. — переход к изучению уже не общего, а особенного в профессиональной деятельности людей и, соответственно, обращение к дифференцированному изучению конкретных специализаций, рабочих мест специалистов с разной успешностью, подготовленностью, физическим состоянием, с разными индивидуальными особенностями (Геллерштейн, 1969; Гуревич, 1970; Климов, 1969; 1973; Boyatzis, 1982; McClelland, 1973), в отличие от обсуждения прежних крупноблочных «профессий» и «работников». «Разделение труда, приведшее к выделению профессиональных групп и к дифференциации каждой группы на отдельные *специальности*, повлекло за собой возникновение ...группировки профессий. ...каждый вид ... выдвинул ряд требований в отношении *специальных знаний и навыков*... в каждой профессии стали ... выкристаллизовываться относительно устойчивые формы трудового поведения. Каждая *профессия* ... приобрела со временем не только определенную социально-экономическую, но и *психофизиологическую характеристику*» (Геллерштейн, 1969, с. 45); «*психологические характеристики большинства профессий остаются и по сию пору слишком скудными*» (курсив мой — ТВ) (там же, с. 46).

Во второй половине XX в. намечаются и важные концептуальные сдвиги. Так, Е. А. Климов, В. С. Мерлин (1967; 1969) разрабатывают проблему индивидуальных стилей деятельности, согласно которой элементы профессиональных действий понимаются далеко не всегда универсальными, равно приемлемыми для разных работников, а люди — как индивидуальности. В. А. Бодров (2001) предлагает задачи профессиональной пригодности решать в контексте системы «человек — профессия», то есть рассматривать человека рядоположенно профессии, а не только как её приатка, как её «винтика», её «топлива». В этот период нарастающее ускорение исторических изменений, охватывающих многие сферы жизни, ещё не проявляются в полной мере, ещё не воспринимаются как острые и злободневные проблемы, хотя их первые симптомы отдельные учёные уже фиксируют и описывают в 1960–1970-х гг. (психическое выгорание, профессиональные деструкции, деформации личности и другое).

К концу минувшего столетия изменяется и «фокус» видения профессионально важных качеств (ПВК) субъекта. Если первоначально к ним относили, прежде всего, физические и психофизиологические особенности человека (Геллерштейн, 1926; 1967; Гуревич, 1970; Климов, 1969), то на рубеже XX и XXI вв. к ПВК и компетенциям относят профессиональные знания, умения, навыки, личностные и интеллектуальные особенности, мотивы, ценностные ориентации, смыслы труда, точнее — их специфические симптомокомплексы. При этом всё более широко обсуждаются вопросы средств и методов развития этих качеств (Толочек, 2020б; 2020в).

Характерные эмпирические результаты: в процессе обучения, профессиональной деятельности, повышения квалификации отдельные качества, входящие в такие симптомокомплексы, изменяются незначительно, но периодически (с интервалом около полугода)

изменяются их соотношения, их структура, их роль в становлении профессионализма субъекта (Бодров, 2001; Поваренков, 2013; Пономаренко, 2004; Фукин, 2003; Шадриков, 2013). В последней четверти XX в. учёные рассматривают ПВК как интегральные психологические образования, формирующиеся в процессе деятельности как специальные способности и мета-способности по механизму функциональных систем (Карпов, Чемякина, 2020; Поваренков, 2018; Шадриков, 2013). Сходным образом эволюция представлений учёных происходит и в отношении понимания феномена «компетенции» (см. обзор: Толочек, 2018; 2020а; 2020б; 2020в).

Итак, во второй половине XX в. происходят важные изменения и в понятийном аппарате дисциплины. Ключевые понятия «профессия», «профессиограмма», «профессионально важное качество» ещё долго остаются в обиходе одних отечественных учёных и дифференцируются как «учебно-важные» и «деятельностно важные», «негативные» и «антикачества», «мета-качества» (Карпов, Чемякина, 2020; Поваренков, 2018; Фукин, 2003), тогда как другие специалисты переходят к новым понятиям, таким как «компетенция» (Митина, 2014; Шадриков, 2013). Но очевидно, что на рубеже XX–XXI в. уже не только содержание базовых рабочих понятий, но и само понятие «профессия», «профессионал», «субъект деятельности» нуждаются в переосмыслении.

Типичные работники: социально-демографические характеристики, подготовленность, отношение к труду

За минувшее более чем столетие изменялись не только организация и технологии труда, изменялись и люди. С конца 1920-х гг. востребованным стал не просто «работник», а подготовленный работник — «специалист». Мера его опыта и квалификации начинает оцениваться — даже в массовых профессиях вводятся разряды, классность. Мотивация профессионального роста людей поддерживается тарифной сеткой оплаты их труда. Появляется и расширяется сеть средних специальных учебных заведений; увеличивается число вузов, факультетов, специализаций. Образовательный уровень людей труда повышается. Профессиональный отбор как социальная технология, первоначально ориентированный преимущественно на оценку состояния психических, психофизиологических и психомоторных функций рабочих крупных предприятий, далеко расширил свои границы. Во втором десятилетии XX в. отбор проводится и для оценки потенциала призывников и военнослужащих, управленцев, представителей технически сложных профессий.

Изменилась и типичная семья — «ячейка общества». До середины XX в. типичная семья в развитых странах (в России, Европе, Северной Америке) нередко была многоукладной (включающей три-четыре поколения), многодетной (до 15 детей); люди поддерживали тесные родственные и дружеские отношения. В силу сохраняющегося уклада дети и молодые люди проходили активную социализацию с раннего возраста, включающую освоение и смену множества разных социальных ролей, что и было их главным «университетом». Эти роли были динамичны и многогранны: в отношении одних членов семьи человек был младшим братом или сестрой, в отношении других — старшим; внуком, племянником. В большинстве своём люди жили сравнительно бедно; иждивенчество не поощрялось; нарушения групповых норм жёстко наказывались. Довершала социализацию человека «улица» (роль которой до середины XX в. была весомой: детей было больше, чем взрослых, регулирующих их поведение). Одних улица «отбирала» в криминальные структуры, другим делала надёжную просоциальную «прививку».

Таким образом, ещё до начала трудового пути человек «проходил суровую школу жизни». Непростые отношения людей в контактных рабочих группах не были для него «тайной за семью печатями» — молодой человек принимал как должное существующие социальные и групповые нормы. Его поведение чаще было типичным, прогнозируемым; избирающих асоциальные траектории быстро и жёстко «отбраковывали». Не случайно и бинарные научные концепции эволюции личности (либо..., либо...) — Дж. Роттера, С. Л. Рубинштейна, Д. Сьюпера, Э. Фромма, Э. Эриксона и других — оставались общепризнанными и авторитетными на протяжении десятилетий. Выделим этот важный аспект — до последней трети XX в. учёными выделялись немногие «типы» профессий, личности, стилей жизни, стратегий поведения, типов мотивации. Небольшой набор соответствующих понятий на многие годы им представлялся «достаточным и необходимым», позволяющим объяснять едва ли не все явления в жизни человека труда и конструировать социально-психологические технологии управления персоналом средних и крупных организаций и предприятий.

В современном обществе многое стало иным. Другими стали не только организации, технологии и средства труда, не только уровень и содержание образования и подготовленности работника, но и типичные семьи (семьи стали «нуклеарными», малодетными, часто неполными). Следовательно, не могли не измениться мотивация людей и смыслы труда, их ценностные ориентации и многое другое. Усиливающаяся с 1970-х гг. тенденция многократной смены места работы, изменения специальности, должности также формируют совершенно другую ментальность современного работника (Дружилов, 2017; Ермолаева, 2008; Сеннетт, 2004; Стэндинг, 2014). Трудовая жизнь как поэтапное продвижение человека в стенах одной организации (Климов, 1988; Маркова, 1996; Holland, 1966; 1985; Super, 1957; 1980; 1992) уже не видится единственным и основным жизненным сценарием. Теперь уже специалист приходит в организацию не для того, чтобы работать в ней до конца своей трудовой жизни, день за днём исполняя одни и те же трудовые функции на одном и том же рабочем месте, не для того, чтобы «обменять свою жизнь на карьеру». Вариативность поведения людей возрастает, спектр их типичных социальных ролей расширяется и изменяется.

Прежние послышки о необходимости диагностики наиболее стабильных свойств субъекта, наиболее соответствующих также стабильным условиям социальной среды — организации труда, технологиям и средствам деятельности, организационной культуре и прочим, — становятся всё менее адекватными в плане решения актуальных задач. Акцент внимания учёных и практиков смещается на оценку и прогноз эволюции «гибких констант», на возможности адаптации человека к данному специфическому комплексу условий на данном рабочем месте при решении определённых задач, на полноту принятия им данной корпоративной культуры и готовности интегрироваться в своё поведение и деятельности именно в данной социальной среде с данными партнёрами при решении данных задач.

И здесь уместно привести образ своеобразной «диалектической спирали» эволюции отношения человека к труду на протяжении минувшего столетия. В начале XX в. типичными явлениями были частые смены места и вида труда, вследствие низкой квалификации, мотивации, оплаты труда. Показательным примером служат трудовые биографии М. Горького, А. И. Куприна, Дж. Лондона (скорее, не худших из работников, дороживших местом, так как помимо прилежного исполнения трудовых обязанностей они стремились ещё читать, писать, учиться). М. Горький в продолжение года менял два-четыре места — в тёплое время мигрировал по Европейской России, в холодное — соглашался на любую работу «под крышей». Амплитуда видов занятий А. И. Куприна также была крайне широкой, тогда как время разных работ, напротив, крайне мало. Дж. Лондон с 1886 по 1890-е гг. сменил более 12 мест (продажа газет, работа на консервной фабрике, контрабандист, «устричный пират», матрос,

рабочий на джутовой фабрике, в прачечной, кочегар на электростанции, бродяга, перебивающийся случайными заработками, писатель, золотоискатель, журналист). Его отец (к слову, не литератор) лишь за пять-шесть лет семейной жизни также «радикально» изменял виды занятости — подрядчик, огородник, зеленщик, полицейский (Лондон, 1961).

Обобщая, можно делать вывод: на рубеже XIX–XX вв. люди довольно легко меняли место работы; мотивация труда поддерживалась преимущественно потребностями организма — потребностями первого уровня по А. Маслоу. В середине XX в. люди отдавали предпочтение стабильной работе в одной организации (нередко — представители нескольких поколений). В 1980–1990-х гг. своеобразной «нормой» стали многократные изменения места работы, должности, трудовых функций (Дружилов, 2017; Ермолаева, 2005; Стэндинг, 2014). Если в начале XX в. незащищённость и тяжёлые условия труда, низкая оплата, низкая квалификация и образование людей побуждали их менять место работы, то в конце столетия трудовую миграцию подстёгивали другие причины — напряжённый график работы, нестабильная занятость, сильно дифференцированная оплата труда в разных компаниях, сравнительно высокий уровень образования и профессиональная квалификация.

Эволюция содержания социального запроса, формулируемые и латентные цели

Первые феноменальные успехи пионеров «научного менеджмента» и организационного консультирования оказывали мощное влияние на становление представлений о человеке труда как работника — «предположения относительно человеческой природы и человеческого поведения», об отношениях «сторон» — работодателя и наемного работника, на формирование «канонов» профессионального отбора персонала организаций. Позже первую идеологему Д. МакГрегор назвал теорией «X»: люди по своей природе ленивы; работают только по принуждению; люди не способны думать и работать самостоятельно; отношения между руководителями и подчинёнными основаны на обоюдной враждебности (McGregor, 1960). На смену, а точнее — в дополнение к теории «X», в середине XX в. была предложена теория «Y»: при определённых условиях люди получают удовлетворение от того, что они делают; успехи укрепляют уверенность в своих силах; люди склонны заниматься ответственной работой; многие способны творчески решать стоящие перед ними задачи; руководители должны проявлять уважение к подчинённым, давать им возможность действовать самостоятельно (McGregor, 1960).

Размышляя о разных путях эволюции организации труда и человека как работника, сравнивая опыт работы на американских и японских предприятиях, в 1980-х гг. У. Оучи добавляет к названным теориям третью — теорию «Z»: у людей преобладают социальные потребности и желание работать хорошо; они могут активно использовать свой опыт и знания, проявлять инициативу, брать на себя ответственность при соответствующих условиях; в качестве мотиваторов могут выступать личные устремления работников к выполнению задач; согласование личных целей работников и целей организации возможно (Ouchi, 1981). Предлагаемые в этот период В. Врумом, Ф. Херцбергом, Д. МакКлеландом, Л. Портером и Э. Лоулером, Т. Питерсом и Р. Уотерманом теории трудовой мотивации также имели выраженный инструментальный характер.

Предложенные учёными в середине XX в. названные выше и другие теории можно рассматривать как опыт рефлексии и интеграции достижений психологии, как вектор исторической эволюции дисциплины, сопряжённый с эволюцией социальных объектов и изме-

нениями социального запроса, точнее — рефлексии учёными его задач (Дружилов, 2017; Занковский, 2000; Леньков, Рубцова, 2018; Толочек, 2020а; 2020б; 2020в). Несомненно, что такие исследования и эксперименты учёных и практиков способствовали улучшению организации труда на предприятиях, росту культуры управления, культуры труда в целом; они способствовали становлению самой психологии как научной и научно-практической дисциплины.

Вместе с тем нельзя не видеть, что первоначально научные концепции — теории человека, мотивации, человеческих отношений, карьеры и другие — описывали человека труда как пассивного и ленивого, позже — как условно пассивного, но все же адаптивного индивида, затем — как субъекта, который может быть конструктивно вовлечён в трудовые отношения. Но при этом человека чаще описывали как сравнительно легко поддающегося манипулированию со стороны работодателя. В целом первая половина минувшего столетия была отмечена усложнением представлений о «человеке работающем», условий и возможностей его мотивации. Но эти поиски чаще «фокусировались» на отдельном человеке, в то время как вопросы совместной деятельности (коллективной, командной) чаще разрабатывались в других научных и организационных контекстах.

Новой реальностью второй половины XX ст. стал «человек мигрирующий», «человек карьерно-ориентированный», «человек выбирающий»; «человек себя создающий». Соответственно изменялись и типы кадровой политики компаний (см. обзор: Толочек, 2020а). В середине минувшего столетия уже всё более последовательно рассматриваются внутренние, субъективные условия развития человека. Первоначально учёными выделяются и описываются аспекты и факторы *саморегуляции* поведения и деятельности («интернальность», «самодетерминация», «самоэффективность», «самоактуализации»), позже — предпосылки, факторы, стратегии выбора (копинг-поведение, стратегии совладания, духовности, трансцендентности) (см. работы Дж. Роттера, А. Бандуры, Р. Лазаруса, А. Маслоу; М. Чисентмихайи; Н. Хаана, Р. Эммонса). Эти темы, рождённые в середине XX в., в отечественной психологии получают развитие как проблемы «субъекта», как «активного субъекта своей жизнедеятельности» (см. работы К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, А. В. Брушлинского, С. Л. Рубинштейна). На рубеже тысячелетий тенденции в переосмыслении сущности человека начнут смещаться от первоначальной доминанты «эффективности деятельности» сначала к характеристикам «удовлетворённости» и далее — к полюсу «комфорта», «качества жизни», «качества трудовой жизни».

Здесь зафиксируем исторически вырисовывающуюся тенденцию в понимании и объяснении сущности человека в психологии XX в., которая, конечно же, так или иначе не может не проявляться и в прикладных разработках. Эта историческая тенденция понимания человека последовательно обозначает расширяющиеся возможности, степени свободы, доступные ресурсы как саморегуляции, так и личностных и социальных выборов. Такие важные смещения в предмете научных исследований резонируют и с работами отечественных учёных, обращающих своё внимание на темы духовности (Пономаренко, 2004), непрофессиональных потенциалов (Завалишина, 2005); творческого начала (Кашапов, 2017; Нечаев, 2016).

Несколько позже этот научный оптимизм будет последовательно корректироваться. Так, например, изучение психологических реакций, эффектов, состояний человека в сложные периоды его профессиональной карьеры показывают сложную и неоднозначную динамику, многоаспектные изменения даже в продолжение короткого времени, сложные переплетения внешних и внутренних детерминант поведения, влияющих на возможности самореализации человека в разных сферах (Смирнова, 2016; 2019; Толочек, 2018). Представленные картины «срезом» состояния субъекта труда явно сложнее тех, которые постулировались в теориях

человека, в теориях трудовой мотивации середины XX в. В конце столетия в описаниях «человека работающего» появляются новые «краски», вероятно, отражающие усиление и расширение проявлений соответствующих его свойств — «профессиональный маргинализм», «коррозия характера», «нечуткость» (Ермолаева, 2005; Сеннет, 2004; Virilio, 1999).

Отметим ещё один важный «срез» смещения тем и доминант научных поисков. Первоначально цели прикладной психологии прямо и латентно понимались как минимизация инвестиций в человека; как повышение прибыли работодателем; отбор рассматривался как рациональный выбор наиболее подготовленных и физически сильных кандидатов; профориентация — как сортировка людей по актуально сложившимся и востребованным рабочим местам в данном городе; профессиональное обучение — как подготовка к надлежащему исполнению стандартных трудовых функций; мотивирование — как манипулирование стимулами на данном предприятии. Во второй половине XX в. такие же задачи рассматривались уже иначе — как формирование базы для гибкого использования возможностей не только каждого отдельного человека, но и всех работающих вместе — как «человеческих ресурсов», то есть как создание и поддержание некоторого неаддитивного системного эффекта.

Более верными целями видятся уже не только и не столько эффективность исполнения работником конкретных трудовых действий, но успешность его интеграции в корпоративную культуру компании, в конкретных рабочих группах, его роль в совместной деятельности групп и подразделений. Уже не только мера подготовленности работника, не только возможности и время интеграции новичка в корпоративную культуру организации, но значимыми для обеих сторон — работника и работодателя — становятся вопросы меры инвестиций в человека со стороны компании, варианты комбинаций видов профессионального обучения и подготовки работника и тому подобное. И эти смещения представлений учёных об актуальных задачах также отражают те же исторические тенденции.

В конце XX в. явно определяется выход за пределы актуально измеряемого времени и пространства как условий решения кадровых задач компаний. Ключевыми характеристиками работника выступают уже не его физические и психофизиологические особенности (то есть его качества как индивида), уже не только личностные и интеллектуальные качества, уже не только мотивы, ценностные ориентации и смыслы, в «цене» повышаются умения и навыки поведения человека на рынке труда, его знание своей «рыночной стоимости», его умение себя достойно предлагать работодателю (см. работы Э. Ф. Зеера, Е. А. Могилёвкина и других). Иначе, представления о требуемых от человека качествах как субъекта труда всё более смещаются от первоначально жёстко заданных биологически обусловленных качеств, определяющих эффективность его трудовых действий, к качествам, умениям, навыкам, определяющим его взаимодействиям в заданных контактных рабочих группах. Новые представления о человеке ведут дальше к его навыкам гибкой адаптации к динамичной внешней среде, уже не только к «неизменным» — субкультуре конкретной организации, устоявшимся нормам поведения в контактных рабочих группах, — но и к динамичным условиям — формируемым временным группам, к новым целям компании в изменяющейся внешней среде.

Есть основания выделять ещё одну историческую тенденцию — последовательные смещения изучения возможности управления *индивидуальной деятельностью* человека к познанию социально-психологических эффектов, порождаемых *совместной профессиональной деятельностью* людей. В психологии конца XX в. также намечается последовательное продвижение от констатации социально-психологических и психологических эффектов в развитии человека как личности и субъекта к поиску и описанию закономерностей и механизмов этого развития с перспективой управления ими (Карпов, Чемякина, 2020; Панов,

2007; Поваренков, 2018; Толочек, 2020а). Отдельной крупной темой становится формирование и управление развитием команд — управленческих, проектных (Белбин, 2003; Жуков, Журавлев, Павлова, 2008; Маргерисон, 2004).

Заключение

На протяжении немногим более столетия происходили грандиозные изменения в обществе, в гуманитарных дисциплинах. Если сравнительный анализ обсуждаемых выше вопросов провести основательно, с опорой на все доступные статистические данные, он мог бы рассматриваться как весьма серьёзный труд. Но едва ли даже самый обстоятельный анализ прошлого позволит нам верно и надёжно предугадать будущее. Даже выделение основных тенденций позволяет намечать лишь самые ближайшие состояния и параметры эволюции социальных объектов.

Не нужно быть мудрецом, чтобы понимать, что в обозримом будущем нас ожидает совершенно иная реальность, чем та, в которую мы были интегрированы. Можно прогнозировать и конструировать возможные сценарии, можно внимательно изучать основные исторические тенденции эволюции социальных объектов в логике дедуктивного мышления. «Генералы всегда готовятся к прошедшей войне», — когда-то не без сарказма заметил У. Черчилль. Но к чему и как готовиться нам? Можно продолжать отслеживать динамику и тенденции становления новых феноменов, изучать динамику появления «точек бифуркации», корректировать очередные задачи дисциплины. Опорными для нас могут стать результаты «анализа», поиски аналогов, подтверждающих свою жизнеспособность в новых исторических условиях. Но непременно новые задачи дисциплины должны формулироваться с учётом наших национальных задач, ключевых перспективных целей развития страны, с учётом исторических перспектив, формируемых ведущими геополитическими «игроками» (и это новое понятие также примечательно).

Россию отличает множество уникальных условий и остро актуальных национальных задач. «Исходными положениями» в решении комплекса кадровых задач («управления человеческими ресурсами») в начале XXI в. для нас должны стать не техники и технологии, а методология и идеология; в широком смысле это вопрос нашего идеологического и методологического «суверенитета».

Финансирование

Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, тема № 0138-2021-0010 «Регуляция социального взаимодействия в условиях удалённой работы».

Литература

- Белбин, Р. М. (2003). *Типы ролей в командах менеджеров*. М.: НИРО.
- Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной пригодности*. М.: ПЕР СЭ.
- Геллерштейн, С. Г. (1926). *Психотехника*. М.: Новая Москва.
- Геллерштейн, С. Г. (1969). Психологическое изучение профессий. В сб.: *Психология труда*. Ч. 1. Сер. «Из истории советской социологии» (45–62). *Информационный бюллетень*, 2(17). М.: Институт конкретных социальных исследований АН СССР.

- Геллерштейн, С. Г., Коган, В. М., Шпигель, Ю. И., Шпильрейн, И. Н. (1929). *Руководство по психотехническому профессиональному подбору*. М.-Л.: ГИЗ.
- Гуревич, К. М. (1970). *Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность*. М.: Наука.
- Дружилов, С. А. (2017). Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 2, 45–63.
- Ермаков, В. Г., Нечаев, Н. Н. (2009). Социально-культурные и методологические аспекты развивающего образования. *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Серия: Образование и педагогические науки*, 2, 46–65.
- Ермолаева, Е. П. (2005). *Психология профессиональной реализации профессионала*. М.: Институт психологии РАН.
- Жуков, Ю. М., Журавлев, А. В., Павлова, Е. Н. (2008). *Технологии командообразования*. М.: Аспект Пресс.
- Журавлев, А. Л., Нестик, Т. А. (2019). Социально-психологические последствия внедрения новых технологий: перспективные направления исследований. *Психологический журнал*, 40(5), 35–47.
- Завалишина, Д. Н. (2005). *Практическое мышление: Специфика и проблемы развития*. М.: Институт психологии РАН.
- Карпов, А. В., Чемякина, А. В. (2020). Понятие профессионально-негативных качеств личности. В сб.: А. В. Карпов (ред.). *Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: сб. матер. Всероссийской научной конференции. ЯрГУ, 8–10 октября 2020 г.* (158–162). Ярославль: ЯрГУ; Филигрань.
- Кашапов, М. М. (2017). *Психология творческого мышления*. М.: ИНФРА-М.
- Климов, Е. А. (1969). *Индивидуальные стили деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы*. Казань: Изд-во КГУ.
- Климов, Е. А. (1988). *Введение в психологию труда*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Крыштановская, О. В. (1989). *Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы*. М.: Наука.
- Кун, Т. (2001). *Структура научных революций. Логика открытия или психология исследования*. М.: АСТ.
- Кушнир, М. Э. (2017). *Ископаемый язык профессий*. URL: <https://newtonew.com/opinion/iskopaemu-yazyk-professiy>
- Леньков, С. Л., Рубцова, Н. Е. (2018). Это неуловимое понятие профессии. Институт Психологии РАН. *Организационная психология и психология труда*, 3(3), 9–38.
- Лондон, Дж. (1961). *Собр. соч. в 14 т. Т. 1*. М.: Правда.
- Маргерисон, Ч. Дж. (2004). *«Колесо» командного управления: Путь к успеху через систему управления командой*. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: РАГС.
- Мерлин, В. С., Климов, Е. А. (1967). Формирование ИСД в процессе обучения. *Советская педагогика*, 4, 110–118.
- Митина, Л. М. (2014). *Психология личностно-профессионального развития учителя*. СПб.: Нестор-История.
- Мюнстерберг, Г. (1924). *Психология и экономическая жизнь*. М.: Современные проблемы.
- Нечаев, Н. Н. (2005). *Профессионализм как основа профессиональной мобильности*. М.: Иссл. центр Минобрнауки РФ.

- Нечаев, Н. Н. (2016). Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 3–15.
- Панов, В. И. (2007). *Психодидактика образовательных систем: теория и практика*. СПб.: Питер.
- Платонов, К. К. (1970). *Вопросы психологии труда*. М.: Медицина.
- Поваренков, Ю. П. (2013). *Психология профессионального становления личности*. Саратов: Изд-во СГПУ.
- Поваренков, Ю. П. (2018). Определение и классификация деятельностно важных качеств профессионала. В сб.: Ю. П. Поваренков (ред.). *Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Матер. VIII Всерос. научно-практич. конф.* (22–31). Ярославль: Канцлер.
- Пономаренко, В. А. (2004). *Психология духовности профессионала*. М.: ПЕР СЭ.
- Пряжников, Н. С. (2018). Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 3(1), 4–22.
- Сеннетт, Р. (2004). *Коррозия характера*. Новосибирск: ФСПИ «Тренды».
- Смирнова, А. Ю. (2016). Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищённости в сфере труда. *Организационная психология*, 6(4), 14–28.
- Смирнова, А. Ю. (2019). Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы. *Организационная психология*, 9(2), 8–31.
- Стендинг, Г. (2014). *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинал Пресс.
- Толочек, В. А. (2018). *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора*. М.: Юрайт.
- Толочек, В. А. (2020а). *Психология труда*. СПб.: Питер.
- Толочек, В. А. (2020б). Континуум «задатки-способности-профессионально важные качества-компетенции»: открытые вопросы. *Психологический журнал*, 41(4), 32–45.
- Толочек, В. А. (2020в). Феномен «Компетенции»: Открытые вопросы. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 84–109.
- Фукин, А. И. (2003). *Психология конвейерного труда*. М.: ПЕРСЭ.
- Шадриков, В. Д. (2013). *Психология деятельности человека*. М.: Институт психологии РАН.
- Юревич, А. В. (2010). *Методология и социология психологии*. М.: Институт психологии РАН.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A model for effective performance*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327–358.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality type and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lipman, O. (1923). *Die Berufliche Fähigkeiten und Berufswahl*. Berlin: Praktik.
- McClelland D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1–14.
- McClelland, D. C. (1970). The Two Faces of Power. *J. of International Affairs*, 24, 30–41.
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z*. Philippines: Addison-Wesley.
- Stern, W. (1911). *Die differentiele Psychologie in ihren methodischen Grundlaffen*. Leipzig: Joh. Ambr. Barth.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Row.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds.). *Career development: Theory and practice* (35–64). Springfield IL: Charles C. Thomas Publisher.

Поступила 14.04.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Professional selection: paradigms of the XX and XXI centuries. Part 1

Vladimir A. TOLOCHEK

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

Annotation. In a series of two articles, the methodology and ideologemes of human resource management are discussed (using the example of formulating the tasks of professional selection). Trends in historical changes in the state of social objects (people, social groups, organizations, institutions), subject areas and disciplinary methodology, psychologists' understanding of the content of social inquiry are considered. *Purpose of the research:* a critical analysis of the theory and practice of solving problems of human resource management (on the example of professional selection); *subject:* ideas about professional selection as a scientific and scientific-practical problem; *methods:* historical and theoretical analysis, retrospective analysis of the results of empirical research. *Hypothesis:* The formulation of scientific and scientific-practical tasks is determined by the interaction of a few factors (the evolution of social objects, current and latent social request, the state of the methodology and methods of the discipline, etc.). Adequate methodological reflection of the state of social objects, forms of social request, the state of methodology and methods of discipline contributes to the success of solving disciplinary scientific and scientific-practical problems, inadequate — it reduces. *Findings.* In conclusion of the first article, it is stated: at the end of the twentieth century. there has been a way out of the current time and space as conditions for solving the personnel tasks of companies; ideas about the required qualities of the subject are shifting from the initially biologically determined ones, which determine the effectiveness of labor actions, to the qualities, abilities, and skills that determine the interaction of people in contact work groups in a changing environment; the historical tendencies of the sequential displacement of the study of assessments and the possibility of managing individual human activity towards the cognition of the socio-psychological effects generated by the joint professional activity of people are highlighted; progress from the statement of socio-psychological and psychological effects in human development to the search and description of the patterns and mechanisms of this development with the prospect of managing them. Highlighting the main "trends" allows us to outline only the nearest states and parameters of the evolution of objects. The new tasks of the discipline should be formulated taking into account our national tasks, the key long-term goals of the country's development, taking into account the real historical prospects', taking into account the real historical prospects.

Key words: professional selection, paradigms, tasks, professional formation of the subject.

Financial support

The study was carried out within the framework of the State assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, topic No. 0138-2021-0010 "Regulation of social interaction in conditions of remote work").

References

- Belbin, R. M. (2003). *Tipy roley v komandakh menedzherov* [Types of roles in management teams]. M.: HIPPO.
- Bodrov, V. A. (2001). *Psikhologiya professional'noy prigodnosti* [Psychology of professional suitability]. M.: PER SE.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A model for effective performance*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Druzhilov, S. A. (2017). Professional'no-destruktivnaya deyatel'nost' kak proyavleniye professional'noy marginalizatsii i deprofessionalizatsii [Professional destructive activity as a manifestation of professional marginalization and deprofessionalization]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 2, 45–63.
- Ermakov, V. G., Nechayev, N. N. (2009). Sotsial'no-kul'turnyye i metodologicheskiye aspekty razvivayushchego obrazovaniya [Socio-cultural and methodological aspects of developmental education]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Seriya: Obrazovaniye i pedagogicheskiye nauki*, 2, 46–65.
- Ermolayeva, Ye. P. (2005). *Psikhologiya professional'noy realizatsii professionala* [Psychology of professional realization of a professional]. M.: Institut psikhologii RAN.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327–358.
- Fukin, A. I. (2003). *Psikhologiya konveyernogo truda* [The psychology of conveyor labor]. M.: PERSE.
- Gellerstein, S. G. (1926). *Psikhotekhnika* [Psychotechnics]. M.: Novaya Moskva.
- Gellerstein, S. G. (1969). Psikhologicheskoye izucheniye professiy [Psychological study of professions]. *Psikhologiya truda*. Ch. 1. Ser. «Iz istorii sovetskoy sotsiologii» (45–62). *Informatsionnyy byulleten'*, 2(17). M.: Institut konkretnykh sotsial'nykh issledovaniy PN SSSR.
- Gellerstein, S. G., Kogan, V. M., Spigel, Yu. I., Spilrein, I. N. (1929). *Rukovodstvo po psikhotekhnicheskomu professional'nomu podboru* [Psycho-technical professional recruiting guide]. M.-L.: GIZ
- Gurevich, K. M. (1970). *Osnovnyye svoystva nervnoy sistemy i professional'naya prigodnost'* [Basic properties of the nervous system and professional suitability]. M.: Nauka.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality type and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Karpov, A. V., Chemyakina, A. V. (2020). Ponyatiye professional'no-negativnykh kachestv lichnosti [The concept of professional negative personality traits]. In A. V. Karpov (ed.). *Yaroslavskaya psikhologicheskaya shkola: istoriya, sovremennost', perspektivy: sb. mater. Vserossiyskoy nauchnoy konferentsii. YarGU, 8–10 oktyabrya 2020 g.* (158–162). YarGU; Filigran'.
- Kashapov, M. M. (2017). *Psikhologiya tvorcheskogo myshleniya* [Psychology of creative thinking]. M.: INFRA-M.
- Klimov, Ye. A. (1969). *Individual'nyye stili deyatel'nosti v zavisimosti ot tipologicheskikh svoystv nervnoy sistemy* [Individual styles of activity depending on the typological properties of the nervous system]. Kazan': Izd-vo KGU.
- Klimov, Ye. A. (1988). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to the psychology of labor]. M.: Izd-vo MGU.
- Kryshtanovskaya, O. V. (1989). *Inzhenery: Stanovleniye i razvitiye professional'noy gruppy* [Engineers: Formation and development of a professional group]. M.: Nauka.

- Kuhn, T. (2001). *Struktura nauchnykh revolyutsiy. Logika otkrytiya ili psikhologiya issledovaniya* [The structure of scientific revolutions. The logic of discovery or the psychology of research]. M.: AST
- Kushnir, M. E. (2017). *Iskopayemyy yazyk professiy* [Fossil Language of Professions] URL: <https://newtonew.com/opinion/iskopaemyy-yazyk-professiy>
- Len'kov, S. L., Rubtsova, N. Ye. (2018). Eto neulovimoye ponyatiye professii [This is an elusive concept of a profession]. *Institut Psikhologii RAN. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(3), 9–38.
- Lipman, O. (1923). *Die Berufliche Fähigkeiten und Berufswahl*. Berlin: Praktik.
- London, J. (1961). *Sobr. soch. v 14 t. T.1.* [Sobr. Op. in 14 volumes. T. 1]. M.: Pravda.
- Margerison, C. J. (2004). «Koleso» komandnogo upravleniya: Put' k uspekhu cherez sistemu upravleniya komandoy [The “wheel” of team management: The path to success through a team management system]. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks.
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.: RAGS.
- McClelland D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1–14.
- McClelland, D. C. (1970). The Two Faces of Power. *J. of International Affairs*, 24, 30–41.
- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Merlin, V. S., Klimov, Ye. A. (1967). Formirovaniye ISD v protsesse obucheniya [Formation of ISD in the learning process]. *Sovetskaya pedagogika*, 4, 110–118.
- Mitina, L. M. (2014). *Psikhologiya lichnostno-professional'nogo razvitiya uchitelya* [Psychology of personal and professional development of a teacher]. SPb.: Nestor-Istoriya.
- Muensterberg, G. (1924). *Psikhologiya i ekonomicheskaya zhizn'* [Psychology and economic life]. M.: Sovremennyye problemy.
- Nechayev, N. N. (2005). *Professionalizm kak osnova professional'noy mobil'nosti* [Professionalism as the basis for professional mobility]. M.: Issl. tsentr Minobrnauki RF.
- Nechayev, N. N. (2016). Professiya i professionalizm: k zadacham psikhologii professional'nogo tvorchestva [Profession and professionalism: to the tasks of the psychology of professional creativity]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 4, 3–15.
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z*. Philippines: Addison-Wesley.
- Panov, V. I. (2007). *Psikhodidaktika obrazovatel'nykh sistem: teoriya i praktika* [Psychodidactics of educational systems: theory and practice]. SPb.: Piter.
- Platonov, K. K. (1970). *Voprosy psikhologii truda* [Questions of labor psychology]. M.: Meditsina.
- Ponomarenko, V. A. (2004). *Psikhologiya dukhovnosti professionala* [Psychology of spirituality of a professional]. M.: PER SE.
- Povarenkov, Yu. P. (2013). *Psikhologiya professional'nogo stanovleniya lichnosti* [Psychology of professional development of personality]. Saratov: Izd-vo SGPU.
- Povarenkov, Yu. P. (2018). Opredeleniye i klassifikatsiya deyatel'nostno vazhnykh kachestv professionala [Definition and classification of the activity-important qualities of a professional. In Yu. P. Povarenkov (ed.). *Sistemogenez uchebnoy i professional'noy deyatel'nosti. Mater. VIII Vseros. nauchno-praktich. Konf.* (22–31). Yaroslavl': Kantsler.
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sotsiokul'turnykh realiyakh [The problem of rethinking the concept of “profession” in the changing socio-cultural realities]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(1), 4–22.
- Sennett, R. (2004). *Korroziya kharaktera* [Corrosion of character]. Novosibirsk: FSPI «Trendy».
- Shadrikov, V. D. (2013). *Psikhologiya deyatel'nosti cheloveka* [Psychology of human activity]. M.: Institut psikhologii RAN.

- Smirnova, A. Yu. (2016). Znachenije rolevogo konflikta v perezhivanii sub'yektivnoy nezashchishchonnosti v sfere truda [The meaning of role conflict in the experience of subjective insecurity in the world of work]. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 6(4), 14–28.
- Smirnova, A. Yu. (2019). Dinamika trudovykh ustanovok rabotnikov v situatsii ugrozy poteri raboty [The dynamics of work attitudes of workers in a situation of threat of job loss]. *Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*, 9(2), 8–31.
- Standing G. (2014). *Prekariat: novyy opasnyy klass* [Precaria: A new dangerous class]. M.: Ad Marginal Press.
- Stern, W. (1911). *Die differentiele Psychologie in ihren methodischen Grundlaffen*. Leipzig: Joh. Ambr. Barth.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds.). *Career development: Theory and practice* (35–64). Springfield IL: Charles C. Thomas Publisher.
- Tolochek, V. A. (2018). *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora* [Psychological support of professional activity. Professional selection techniques]. M.: Yurayt.
- Tolochek, V. A. (2020a). *Psikhologiya truda* [Labor psychology]. SPb.: Piter.
- Tolochek, V. A. (2020b). Kontinuum «zadatki-sposobnosti-professional'no vazhnyye kachestva-kompetentsii»: otkrytyye voprosy [The continuum “inclinations-abilities-professionally important qualities-competences”: open questions]. *Psikhologicheskij zhurnal*, 41(4), 32–45.
- Tolochek, V. A. (2020c). Fenomen «Kompetentsii»: Otkrytyye voprosy [The Competence Phenomenon: Open Questions]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 4, 84–109.
- Yurevich, A. V. (2010). *Metodologiya i sotsiologiya psikhologii* [Methodology and sociology of psychology]. M.: Institut psikhologii RAN.
- Zavalishina, D. N. (2005). *Prakticheskoye myshleniye: Spetsifika i problemy razvitiya* [Practical Thinking: Specificity and Development Problems]. M.: Institut psikhologii RAN.
- Zhukov, Yu. M., Zhuravlev, A. V., Pavlova, Ye. N. (2008). *Tekhnologii komandoobrazovaniya* [Team building technologies]. M.: Aspekt Press.
- Zhuravlev, A. L., Nestik, T. A. (2019). Sotsial'no-psikhologicheskkiye posledstviya vnedreniya novykh tekhnologiy: perspektivnyye napravleniya issledovaniy [Socio-psychological consequences of the introduction of new technologies: promising areas of research]. *Psikhologicheskij zhurnal*, 40(5), 35–47.

Received 14.04.2021